

島根、昭63不2、平3.8.27

命 令 書

申 立 人 国鉄労働組合米子地方本部

被申立人 西日本旅客鉄道株式会社

被申立人 西日本旅客鉄道株式会社米子支社

主 文

- 1 被申立人西日本旅客鉄道株式会社は、申立人国鉄労働組合米子地方本部に所属する別紙1記載の組合員に対し、昭和62年度夏季手当から減額した別紙1記載の金額にそれぞれ年率5分を加算した金額を支払わなければならない。
- 2 被申立人西日本旅客鉄道株式会社は、本命令書受領の日の翌日から1週間以内に、下記内容の文書を申立人国鉄労働組合米子地方本部に交付しなければならない。

記

年 月 日

国鉄労働組合米子地方本部

執行委員長 A1 殿

西日本旅客鉄道株式会社

代表取締役 B1

当社が、貴組合の組合員に対して、昭和62年度夏季手当を減額支給したことは不当労働行為であると島根県地方労働委員会において認定されました。

今後このような行為を繰り返さないようにいたします。

(注：年月日は文書を交付した日を記載すること。)

- 3 被申立人西日本旅客鉄道株式会社は、前各項を履行したときは、速やかに当委員会に文書で報告しなければならない。
- 4 申立人のその余の請求を棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

(1) 被申立人西日本旅客鉄道株式会社(以下「会社」という。)は、昭和62年4月1日、日本国有鉄道改革法(以下「国鉄改革法」という。)に基づき、日本国有鉄道(以下「国鉄」という。)が経営していた旅客鉄道事業のうち、西日本地域(主として北陸、近畿及び中国地方)における事業を承継して設立された株式会社で、肩書地に本社を置き、会社発足時の従業員数は約53,700人である。

(2) 被申立人西日本旅客鉄道株式会社米子支社(以下「米子支社」という。)

は、島根県、鳥取県の全域及び岡山県、広島県、山口県、兵庫県の一部地域を管轄する会社の地方機関であり、昭和62年4月1日から昭和63年9月30日までは、岡山支社米子支店（以下「米子支店」という。）であったが、同年10月1日に米子支社となった。

米子支店の本件申立当時の従業員数は、約3,660人である。

米子支社長あるいは米子支店長は、会社の「地方機関の長の業務執行に関する規程」第1条により、本社において制定する組織に関する規程及び管理規程により本社に留保された事項を除いて、当該機関の管理及び運営に関する事項を専決施行する権限を有している。

- (3) 申立人国鉄労働組合米子地方本部（以下「米子地本」という。）は、申立外国鉄労働組合（以下「国労」という。昭和62年4月1日当時の組合員数約44,000人）及び国労西日本鉄道本部の下部組織であって、米子支店あるいは米子支社に勤務する者等で組織する労働組合であり、本件申立時の組合員数は、約500人である。
- (4) 米子支店あるいは米子支社には、複数の組合が併存し、会社の調査によれば、昭和62年5月1日当時の各組合名及び組合員数（概数）は、下表のとおりであった。

労働組合名	組合員数
国鉄労働組合	480人
JR西日本鉄輪会	400人
国鉄動力車労働組合	850人
鉄道労働組合	800人
日本鉄道労働組合	180人
西日本鉄道社員労働組合	290人
西日本鉄道産業労働組合	660人
全国鉄動力車労働組合	4人

なお、国鉄動力車労働組合（以下「動労」という。）、鉄道労働組合（以下「鉄労」という。）等は、全日本鉄道労働組合総連合会（以下「鉄道労連」という。）の構成員であり、総組合員数の過半数を占めている。

2 本件申立に至るまでの労使関係

(1) 国鉄時代の労使関係

ア 国労は、昭和22年に国鉄に勤務する者により結成された労働組合であり、組合員は、昭和56年5月1日当時、約243,800人いたが、昭和62年4月1日には約44,000人となっていた。

国鉄には、他に鉄労、動労等の組合があった。

イ 国鉄の分割・民営化

昭和56年3月に設置された第二次臨時行政調査会は、昭和57年7月、国鉄の分割・民営化などを内容とする行政改革に関する第3次答申を政府に行った。

そして、上記答申に基づき、昭和58年5月に「日本国有鉄道の経営

する事業の再建の推進に関する臨時措置法」が成立し、同年6月、国鉄再建監理委員会が発足した。

昭和60年7月、同委員会は、国鉄の旅客部門を6分割し、民営化すること等を内容とする「国鉄改革に関する意見－鉄道の未来を拓くために－」を政府に提出した。

そして、昭和61年11月、上記意見書の内容に沿った国鉄改革法等の国鉄改革関連8法が成立し、昭和62年4月1日、新会社が発足した。

ウ 分割・民営化に関する国労の態度

国労は、国鉄の分割・民営化の動きに対して、当初から一貫して反対してきた。そして、昭和61年10月の臨時全国大会においても、国鉄の分割・民営化に反対する方針を堅持した。

エ 国鉄の分割・民営化に向かう過程での労使関係

(ア) 昭和60年7月、国鉄再建監理委員会が出した意見書では、新事業全体に移籍する要員の総数は約215,000人で、約61,000人が新事業体に移籍できないので、20,000人程度の希望退職と約41,000人の再就職を図ることになっていた。

そして、同年11月に、国鉄と国労間の「雇用の安定等に関する協約」が失効した。これに対し、国鉄は、分割・民営化に反対していない動労、鉄労等の組合とは同協約を再締結した。

(イ) 昭和61年1月、国鉄は動労、鉄労等との間で、「労使が一致協力して国鉄改革問題に取り組み、雇用の場を確保する。」との内容の第1次労使共同宣言を締結した。

これに対し、国労は、共同宣言の内容が、労働基本権を剥奪するものであり、承認できないとして締結を拒否した。

(ウ) 昭和61年5月21日、国鉄のB2職員局次長は、動労の東京地方本部各支部三役会議に出席し、「私は、これからA2（当時の国労委員長）の腹をブンなぐってやろうとおもっています。みんなを不幸にし、道連れにされないようにやっていかなければならないと思うんですが、不当労働行為をやれば法律で禁止されていますので、私は不当労働行為をやらないという時点で、つまり、やらないということはいまよくやるということでありまして……」と発言した。

また、同年7月、鉄労の大会に出席したB3国鉄総裁は、「難局を乗り切るために、いろいろな施策、問題提起を矢継ぎ早に行ったが、鉄労のスピーディな対応には感謝に堪えない。国鉄改革の大きな原動力である。改革反対派は認識がない。余剰人員対策には万全を期したい。まじめな職員を一人たりとも路頭に迷わせてはならない。国鉄改革関連法案が早期に成立するよう期待している。」と発言した。

(エ) 昭和61年7月、国鉄は、余剰人員対策として、要員（業務遂行に必要な職員数）を上回る人員を集中的に配置し、効率的な運用を図

る目的で、全国の総局、管理局の現業機関1,010か所に「人材活用センター」を設置した。

同年11月当時、人材活用センターに配置された一般職員は、約19,000人であったが、そのうち、約81パーセントが国労組合員であった。

(カ) 昭和61年7月、鉄労、動労等は、国鉄改革労働組合協議会（以下「改革労協」という。）を結成した。

同年8月、国鉄は、改革労協との間に、「鉄道事業の再生のためには、政府及び国鉄が推進している分割・民営化による国鉄改革を基本とせざるをえないことを組合は認識する。労使は、改革労協が今後の鉄道事業における労使関係の機軸として発展的に位置づけられるよう、緊密な連携、協議を行う。」こと等を内容とする第2次労使共同宣言を締結した。

そして、同月、動労が昭和57年以来、国鉄の諸施策に積極的に協力してきており、さらに第2次労使共同宣言において、分割・民営化による国鉄改革に賛成し、一致協力することを約束したこと等を理由として、いわゆるスト権ストにより被った202億円の損害賠償請求訴訟のうち動労に対する部分を取り下げることとした。

一方、国労に対しては、そのような事情が生じていないとして訴訟を維持した。

(ク) 昭和62年2月、鉄労、動労等は、鉄道労連を結成した。また、同月、分割・民営化反対を堅持する国労を脱退した組合員らが、鉄道産業労働組合総連合を結成した。

オ 国労米子地本の動向

(ア) 米子地本も国労の方針に従い、国鉄の分割・民営化に反対していた。

(イ) 米子地本は、昭和61年9月、国鉄米子鉄道管理局の幹部職員が、国労組合員に対して、脱退工作を行っているとして、同局に抗議した。

(ウ) 米子地本出雲市駅連区分会は、昭和61年8月から9月にかけて出雲市駅駅長室等において、駅長らが、国労組合員に対して、「分割・民営化に反対している国労にいては新会社に残れない。組合を変わらないか。」と言った等の不当労働行為があったとして、現場実態報告書を作成した。

(2) 会社設立後の労使関係

ア 国労組合員は、会社発足後も、原則として国労バッジを着用していた。

これに対して、他の組合の組合員は、会社発足後、組合バッジは着用していなかった。

米子支店の人事担当課長は、昭和62年6月17日付で事務連絡として

「組合バッヂの着用者報告について」と題する下記内容の文書を各長に通知した。

記

組合バッヂ着用者に対する取扱いについては、昭和62年4月24日付事務連絡（組合バッヂの取扱いについて）により取り組んでいるところですが、まだ注意指導がなされていない箇所が身受けられます。

バッヂ着用者に対しては、ワッペン着用と同様に繰り返し注意・指導を行うとともに、必ず記録にとどめておくよう徹底を図って下さい。

なお、その後の着用状況を把握するため、当分の間着用者報告を求めることとしますので、毎週木曜日（必着）までに人事担当課長宛報告して下さい。

イ 昭和62年6月29日、米子支店長は、西日本旅客鉄道労働組合米子総支部及びJR西日本鉄輪会米子地方本部との間で、下記内容の労使共同宣言を締結した。

記

1 JR西日本の進むべき方向について

「会社」は、企業の繁栄を願う全ての社員に支持されうる、経営の基本目標たる「経営理念」を策定し、それに基づき、労使は一致協力して積極的な事業展開を図ることとする。

2 新しい労使関係について

JR西日本の発展のためには、相互の理解と信頼に基づいた新たな労使関係の確立が何よりも重要であり、それは、企業の繁栄とともに語りあえる労使関係でなければならないことは労使の一致した認識である。そのため労使は、企業内における問題は企業内労使で自主的に解決するという大原則に立ち、「経営協議会」における議論を充実させ、これが、今後JR西日本の労使関係の機軸として発展的に位置づけられるよう緊密な連携協議を行う。

このような労使関係の帰結として、「会社」は社員の雇用と生活の安定に最大限の努力を行うこととし、「組合」は争議権の行使を必要とするような労使紛争は発生しないと認識し、鉄道事業の健全な経営を定着させるため、列車等の安定運行に関して全てを優先させ、万難を排して取り組む。

3 望ましい社員像について

JR西日本が、その健全な発展を遂げるためには、業務遂行に必要な知識と技能に優れていることは勿論、企業人としての自覚を有し、創造性と向上への意欲にあふれる社員により担われるべきである。

この考え方に立ち、労使はそれぞれの立場において社員の指導を徹底するとともに社員の人格・人間性を尊重し全員がその持てる力を十二分に発揮できる自由で闊達な社風づくりに努める。

ウ 米子支店人事担当課長は、米子支店の各長に対して、昭和62年6月29日付で、「労使共同宣言が締結されたので、その趣旨を十分理解して、会社の発展のために職場管理に役立てるとともに日常業務の遂行に努力してください。」との旨の連絡文書を発した。

エ 昭和62年7月、各職場に、「当面の労働情勢に関する会社の見解」と題する下記内容の会社社長名の文書が掲示された。

記

西日本旅客鉄道(株)会社が発足して3カ月が経過したが、厳しい経営環境の中社員一丸となって活力ある会社づくりに努力しているところである。

会社としては、JR西日本の発展のためには相互に理解と信頼に基づいた新しい労使関係の確立が何よりも重要であるとの認識に立ち、去る6月6日、西日本鉄労、西日本鉄輪会との連名で労使共同宣言を締結し労使が一致協力して経営基盤の確立に向け取り組んできたところである。

今回の鉄道労働組合の鉄道労連からの脱退については、基本的には組合間の問題であり各々の組合が自らの判断で行うべきで、会社が関与すべきものではないが、これまでの一企業一組合に向けての関係者の努力がこれによって減殺されるとすれば、単に組合間の問題にとどまらず会社の今後の経営に影響なしとしない。とりわけJR西日本においては、労使共同宣言の締結に関係した各組合間において今日まで円滑に進んできただけに、中央における鉄道労働組合のこの決定は誠に残念でならない。

会社としてはこれまで同様、一企業一組合の方向は安定した労使関係の形成・社業の発展の上で重要であるという考えにかわりはなく、今日の問題が統一への一過程として小異を捨て大義に基づき克服されることを期待している。

3 昭和62年度夏季手当の支給

(1) 支給の根拠

会社は、就業規則第130条に基づく賃金規程第16章に期末手当に関する規定をおいている。そして、本件に係る部分を抜粋すれば、下記のとおりである。

記

就業規則

第130条 社員の賃金に関する事項は、賃金規程の定めるところによる。

賃金規程

第144条 期末手当は、6月1日(夏季手当)及び12月1日(年末手当)

にそれぞれ在職する社員及び基準日前1箇月以内に退職し又は死亡した社員に対して支給する。

第145条 調査期間は、夏季手当については前年12月1日から5月31日

までとする。

第146条 期末手当の支給額は、次の算式により算定して得た額とし、基準額については、別に定めるところによる。

基準額×(1－期間率±成績率)＝支給額

第148条 第146条に規定する成績率は、調査期間内における勤務成績により増額、又は減額する割合とする。

2 成績率(増額)は、調査期間内における勤務成績に応じて、次のとおりとする。

ア 勤務成績が特に優秀な者 10/100増

イ 勤務成績が優秀な者 5/100増

3 成績率(減額)は、調査期間内における懲戒処分及び勤務成績に応じて、次のとおりとする。

ア 出勤停止 10/100減

イ 減給、戒告、訓告及び勤務成績が良好でない者 5/100減

(2) 昭和62年度夏季手当の支給に関する協定

昭和62年6月19日、会社は、国労西日本鉄道本部との間に、下記内容の「昭和62年度の夏季手当の基準額等に関する協定」を締結し、同日付で同内容の通達を米子支店長宛に発した。

記

1 基準額

基準額は、昭和62年6月1日(退職し、又は死亡した社員については、退職し、又は死亡した日)現在における辞令面による基本給、都市手当及び扶養手当の月額合計額に2.1を乗じて得た額とする。ただし、退職又は死亡のため特別昇給を受けた者については、特別昇給前の額により算定する。

2 調査期間

国鉄改革法第23条第3項の規定に基づき採用された社員の調査期間については、昭和62年4月1日から5月31日までとする。

3 支払日

昭和62年7月3日以降準備でき次第とする。

(3) 夏季手当の支給についての通達

昭和62年6月24日付で、米子支店総務課長は、「夏季手当の支給について」と題する下記内容の通達を各長に出した。

記

1 基準額 会社から米子支店長に発せられた通達内容と同じ

2 調査期間 同上

3 支給日 同年7月3日

4 支給箇所 同年6月1日現在所属する勤務箇所において支給する

(4) 夏季手当の支払い決定についての通達

また、昭和62年6月24日付で米子支店総務課長は、「夏季手当の支払い

決定について」と題する下記内容の通達を各長に出した。

記

この度の夏季手当の支払い決定にあたっては、期末手当制度の主旨を十分に考慮した中で、調査期間内の勤務成績等を総合的に勘案して厳格公正に決定したものである。箇所長においては、期末手当はもとより、その他の事柄についても「基本となるものは日常の職員管理である」という意識を深く肝に銘じて、なお一層個人把握の徹底を期されたい。

また、期末手当の支払い事務については、各箇所長から職員個人々人に対し、従前通りの支払い方法によることとし、事前に通知等は行わず、次によること。

減率該当者に支払った後、社員個人々人が勤務成績等について、疑義を申し出てきた場合についてのみ、箇所長において具体的事象等を列挙せず「この2ヶ月間の勤務成績を支店にすべて報告した結果減率となったが、今後の努力いかんにより十分に挽回できるので努力するよう。」と付言指導すること。

なお、現業機関においては、この種の問題について、組合との間で如何なることであれ一切説明等は行ってはならないことはいうまでもないことである。

(5) 勤務成績に関する査定

ア 米子支店管内の従業員に関する勤務成績の査定者は、米子支店長であり、実務上の責任者は、同支店人事担当課長であった。

イ 米子支店における勤務成績の査定手続は、次のとおりであった。

- 1 現場長による個人の勤務状況等の把握
- 2 現場長から米子支店総務課（人事）へ勤務状況等を報告
- 3 同支店の人事担当者と現場長との間での第1次及び第2次ヒアリングの実施
- 4 同支店の人事ヒアリング担当者による内部討議
- 5 米子支店長による成績率の決定

(6) 支給

昭和62年度夏季手当は、各事業所ごとに、同年7月3日、各所属長から、銀行振込あるいは現金の直接払いの方法により、支給された。

そして、米子支店管内においては、勤務成績が良好でないことを理由として、85人の社員が5パーセントの減額支給を受けた。

そのうち、国労所属の組合員は、58人（うち島根県内43人）であり、減額支給を受けた者に占める割合は、約68パーセントである。

一方、同支店管内の従業員は、約3,780人（各組合に所属している総組合員は3,664人）で、そのうち国労組合員は約480人であり、従業員及び総組合員に占める割合は、それぞれ約13パーセントである。

なお、当委員会では、減額支給を受けた者の組合別人数、職場別人数、増額支給を受けた者の総人数、組合別人数、職場別人数を明らかにする

よう、被申立人らに求めたが、被申立人らは明らかにしなかった。

(7) 被減額者の職場、組合役員歴等

申立人は、島根県内にある職場に勤務する国労組合員で、5パーセントの減額支給を受けた43人のうち、41人に対する減額分の回復を求めているが、各41人の職場、組合役員歴は、別紙2「被減額者の職場・組合役員歴」一覧表のとおりである。

そして、41人の本件夏季手当の調査期間内における職場別の人数、職務内容は、下記のとおりである。

記

①	新規事業開発	松江開発分室	6人
		出雲開発分室	5人
		浜田開発分室	9人
		益田開発分室	6人
		計	26人

職務内容は、「駅の飾り付けについて」、「新種事業の開発について」といった研究課題テーマについてのレポートの作成業務である。

②	駅	松江駅	2人
		出雲市駅	4人
		浜田駅	4人
		江津駅	1人
		計	11人

職務内容は、松江駅、浜田駅、江津駅の職場の者は、切符の配達、オレンジカードの販売、客の獲得等である。

また、出雲市駅の職場の者は、管理駅のクリーン作業である。

③	運転区	出雲運転区	4人
---	-----	-------	----

職務内容は、用地杭作成、建植等である。

(8) 現場長の説明

減額支給を受けた国労組合員は、支給後、各所属の現場長に対して、減額理由の説明を求めた。

これに対し、各現場長は、「総合的に評価した。」と述べただけで、各人個々の減額理由は説明しなかった。

(9) 苦情処理会議の開催

そこで、減額支給を受けた41人は、会社と国労西日本鉄道本部間の労働協約の規定に基づき、米子地方苦情処理会議に苦情処理を申し立てた。

同会議で、国労側は、「減額理由を明らかにするよう」求めたが、会社側は、「上司がその都度、注意してきている。あえて、個々に具体的な理由を言う必要はない。総合的に判断したものである。」と答えるだけで、解決するに至らなかった。

そこで、組合側が一方的に中央苦情処理会議に上移したが、同会議では、国労側だけの一方上移は認められないとして、受け付けられなかつ

た。

第2 判断及び法律上の根拠

1 被申立人の却下の申立について

(1) 被申立人の主張

ア 本件申立は、昭和63年7月4日に申立がなされており、昭和62年度夏季手当の支給が、昭和62年7月3日であることから、1年を経過した申立であり、労働委員会規則第34条第1項第3号に該当し、却下されるべきである。

イ 申立人の求める「請求する救済命令の内容」第2項（陳謝文の手交・掲示）は、内容が不特定かつ不相当である。

また、申立人は、本件夏季手当の減額支給は、労働組合法第7条第3号の労働組合に対する支配介入にも該当すると主張するが、申立人の主張する「不当労働行為を構成する具体的事実」には、その点の事実主張がない。

よって、労働委員会規則第34条第1項第1号に該当し、却下されるべきである。

(2) 判断

ア 1年の除斥期間を経過した申立とする主張について

申立期間の計算方法については、民法の期間の規定が適用される。ところで、本件夏季手当は、昭和62年7月3日に支給されているから、同法第141条によれば、昭和63年7月3日が期間の満了日となるところ、同日は日曜日であるから、同法第142条により、翌日の7月4日が満了日となる。従って、同日に申し立てられた本申立は適法な申立である。

イ 救済命令の内容等が不明であるとの主張について

労働委員会は、個々の事案に応じて適切な命令を出す裁量権を有しており、必ずしも厳格に申立人の申し立てた「請求する救済命令の内容」に拘束されるものではない。

従って、申立人の請求する救済命令の内容に仮に不特定、不明な部分があったとしても、それで申立を却下すべきことにはならない。

また、申立の要件としては、申立人の主張する事実が、労働組合法第7条の各号に規定する不当労働行為に該当することが判別できればよく、申立人の主張は、同条第3号に該当することが判別できるものである。

ウ よって、却下の主張は、いずれも理由がない。

2 不当労働行為の有無について

(1) 労使関係について

ア 国鉄の国労に対する対応について

前記第1の2の(1)のとおり、国鉄は、分割・民営化に向けて余剰人員対策等の施策を行ってきたが、国鉄の施策に協力してきた動労・鉄

労等の組合を好意的に取り扱ってきたのに対し、分割・民営化に反対する国労については、動労、鉄労等の組合に対するのとは扱いを異にし、国労を嫌悪していたことがうかがわれる。

イ 国鉄と会社との関係について

なお、被申立人らは、国鉄と会社とは別個の法人であり、国鉄と国労との関係は、本件申立の審査にあたって、考慮の対象にはならないと主張する。

そこで、この点について判断するに、なるほど、確かに、国鉄と会社と法人格を別にしている。しかし、会社は、国鉄が経営していた旅客鉄道事業のうち、西日本地域における事業を承継した法人であり、承継した事業の範囲において、国鉄の権利・義務を引き継いでいる。そして、会社の従業員として採用された者は、国鉄の職員であった者だけである。

してみると、国鉄の労使関係が、会社にも事実上引き継がれているとみるべきである。

しかも、本件夏季手当が、会社設立後約3か月後に支給されていることからしても、本件申立の判断にあたっては、国鉄時代の労使関係も考慮の対象となる。

ウ 会社の国労に対する対応について

国鉄の国労に対する態度と引き継いだ会社は、前記第1の2の(2)のとおり、昭和62年7月、社長名で、一企業一組合が会社にとって好ましいという考えを明らかにしたが、それは、会社発足当初からの会社の考えを表したものと言える。

そして、米子支店長も、西日本旅客鉄道労働組合米子総支部及びJR西日本鉄輪会米子地方本部と労使共同宣言を締結しているのに対し、国労とは労使共同宣言を締結していない。

してみると、会社は、国労は会社にとって好ましくないと考えていたと推測され、国鉄の対応も含めて考えると、会社は国労を嫌悪していたことがうかがわれる。

(2) 本件夏季手当の支給について

ア 外形事実

本件夏季手当において、勤務成績が良好でないことを理由として、5パーセントの減額支給を受けた者は、米子支店において85人であり、そのうち国労組合員は、58人で、減額支給を受けた者の約68パーセントを占めている。これに対して、同支店の従業員は、約3,780人（うち組合加入者は3,664人）であり、そのうち国労組合員は約480人であり、全体の約13パーセント（組合員数の比較においても同様）である。

従って、勤務成績が良好でないことを理由としての5パーセントの減額支給を受けた者が構成比からして、国労組合員に集中していることは明らかである。

なお、当委員会は、85人の減額支給を受けた者の組合別人数、職場別人数、さらに増額支給を受けた者の総人数、組合別人数、職場別人数を明らかにするよう、被申立人らに求めたが、被申立人らがこれを明らかにしなかったことは、前記第1の3の(6)のとおりである。

イ 申立人の主張

これについて、申立人は、会社は、国労組合員であることを実質的理由として、勤務成績が良好でないことを名目に減額支給をしたものであり、本件夏季手当の減額支給は、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であると主張し、かつ、次のように述べる。

(7) 減額支給を受けた者は、勤務成績が他の者より劣ってはいなかった。

(4) 会社のした勤務成績の査定は、実質上は、業務遂行能力とは異なる、①組合バッジ着用の有無、②職場規律に対する反抗・批判の有無、③意識改革・現状認識ができていのかどうか、という3つの基準によってなされたものである。

そして、その基準の対象内容は、国労組合員であり、国労の活動を行っている限り、勤務成績が良好でないと評価され、減額支給の理由となる内容である。

即ち、

① 国労バッジ着用について

被申立人らは、服装整正に欠けたことを勤務成績が良好でないことの理由の一つにあげている。

しかし、服装整正とはまさに組合バッジのことである。そして国労組合員は、団結を確認するため、国労バッジをしているが、そのために服装整正に欠けると評価されたのである。

ところで、国労バッジは縦1.1センチメートル、横1.3センチメートルで黒地に金色のレールの断面図とNRUのイニシアルが入ったもので、同バッジ自体非常に小さいものであり、その着用によって業務上の支障を及ぼしたり、顧客等に対して不快感を与えたりすることは全く無い。しかも、減額支給を受けた者のほとんどは、接客業務を担当していたわけではなく、かえって部外と遮断された部署にいたるのである。就業規則によって禁止することはできない。

従って、国労バッジ着用を理由として減額査定することは不当である。

② 職場規律について

被申立人の言う職場規律とは、組合バッジを着用しない、上司の指示・命令に従う、一切の意見を言わない、人権無視の言動にも黙って従うということである。

これに対して、減額支給を受けた者は、労働条件、労働基本権、人権に関わることについては、反論、意見具申ひいては闘争を行っているが、それは正当な組合活動であり、反抗、反発ではなく、職場規律を守らないことにはならない。

③ 意識改革・現状認識について

会社は、意識改革、現状認識について、分割・民営化に反対せず、出向、派遣、一時帰休、増収・提案・QC活動に参加することとらえている。

従って、それに反対し、参加しない者は、意識改革、現状認識ができていないことになるが、国労は、それに反対しているのだから、国労組合員は、意識改革、現状認識ができていないことになってしまう。

ウ 被申立人の主張

(ア) 減額支給を受けた者は、勤務成績の査定において、勤務成績が良好でないと認定されたものであり、国労組合員であるから減額支給をしたわけではない。

(イ) 減額支給を受けた41人の査定期間内の勤務状況は、被申立人らが疎明資料として提出した陳述書の内容のとおりであり、それを要約すれば、別紙3「被申立人の主張する被減額者の勤務状況」一覧表のとおりである。

(ウ) 会社は、社員の勤務成績を適正に査定した。

会社は、社員の勤務成績について、社員の仕事の成果（仕事の質、リーダーシップ）、仕事への姿勢（勤勉さ、責任感、協調性、積極性、規律）等会社への貢献度を総合的に考課査定した。

そのため、まず、現場長が個人の勤務状況等を把握し、それを記録簿に記入した。そして、それに基づき現場長が指導原簿（丙）を作成したが、同原簿（丙）には、評定欄に設け、下記内容について、点数評価をすることになっていた。

記

仕事の成果	仕事の質	5点満点
	リーダーシップ	5点満点
仕事への姿勢	勤勉さ	10点満点
	責任感	10点満点
	協調性	5点満点
	積極性	5点満点
	規律	10点満点
総合点		50点満点
総合評定	A	40点以上（但し、いずれかの項目に「やや劣っている」があればB）
	B	30点以上40点未満（但し、いずれかの

- 項目に「やや劣っている」があればC)
C 20点以上30点未満（但し、いずれかの項目に「劣っている」があればD)
D 19点以下

そして、現場長は、記録簿、指導原簿（丙）を支店総務課（人事）へ提出し、指導原簿（丙）の評定を基準として、調整を行った上、成績率を決定した。

- (エ) 減額支給を受けた者とそうでない者との間には、労働の質・量において差異がある。

減額支給を受けた者の勤務成績は前記のとおりであるのに対し、減額支給を受けていない者は、積極的に業務を見つけて自ら進んで行き、上司の指示も素直に受け止め、暴言などはない。そして、早朝出勤、残業、休日出勤に励み、会社の業績の向上に貢献している。増収活動も活発で、増収実績も高額である。

また、他の者と仲よく協力して組織的業務の遂行に貢献し、創意工夫をこらすなど能力的に有能な社員が多い。常に運転事故防止、傷害事故防止に心掛け、また種々の企画を考察してサービス業務に意欲的に取り組み、接客態度も良好である。誠意をもって仕事を遂行している。シンボルマークの募集に積極的に参加し、提案・QC活動にも積極的である。

- (オ) 組合バッジと勤務成績について

勤務時間中の組合バッジの着用は、就業規則第3条第1項（サービスの根本基準）、第20条第3項（社員は、勤務時間中に又は会社施設内で会社の認める以外の胸章、腕章等を着用してはならない。）等に違反するものであり、組合バッジを着用しての就労は、債務の本旨に従った労務の提供とは言えず、被申立人らは、これに対して一貫して注意し、取り外しを指導してきた。

組合バッジ着用は、当然に成績査定の一要素であり、国労バッジ着用は、指導原簿（丙）の評定項目の「規律」においてマイナス要素の対象となる。

また、会社側の取り外しの注意、指導に対して反発し、暴言を述べるなどの反抗的な態度を取った場合は、さらにマイナス評価される。

しかし、組合バッジ着用の有無だけで勤務成績を査定したものではない。

エ 判 断

- (ア) 被申立人らは、本件夏季手当の調査期間内の勤務成績については、現場長が記録簿及び指導原簿（丙）を作成し、それを基準として米子支店において調整した上、最終的に成績率を決定したと主張する。

そして、指導原簿（丙）には、評定欄があり、点数で勤務成績が

評価され、総合点が出され、総合評価がなされることになっている。

従って、被申立人らの主張によれば、指導原簿（丙）の点数評価が、勤務成績の査定にあたって重要な位置を占めていることになる。

現に、勤務成績の査定の実務上の責任者であるB4米子支店人事担当課長も、「現場長が、日常の勤務実績を記録簿に記入し、その上で指導原簿（丙）を作成した。そして、記録簿と指導原簿（丙）を支店総務課（人事）に提出した。減率者は、基本的には指導原簿（丙）にDランクとしてあがった者から出ており、若干Cランクから出ている者がいた。」との趣旨の証言をしている。

(イ) ところが一方で、昭和62年6月頃に米子支店が作成したと思われ、被申立人らも成立を認めている「成績率調書（夏季手当用）（一般社員用）」記入要領が存在している。

その内容は、下記のとおりである。

記

1 選考にあたっての着眼点

選考にあたっては特に次の点に着眼し、各箇所ごとに上位者1割、下位者2割を選考すること。

- (1) 仕事の成果
- (2) 業務知識
- (3) 技能（技術力）
- (4) 業務に対する意欲
- (5) 執務態度、言葉づかい、服装
- (6) 管理者に対する協力度
- (7) 企業人としての自覚
- (8) 規律ある行動
- (9) コスト意識
- (10) 増収・提案等に対する認識
- (11) その他
 - ① 処分・行賞等の有無
 - ② 挨拶
 - ③ 各個人面談での態度等
 - ④ 出札、改札担当者の万分比
 - ⑤ 出向に対する考え方

2 記入要領

(1) 順位欄

上位者は優秀なものから1、2、3……、下位者は劣る者から1、2、3……と順位を記入すること。

(2) 調査項目

次のア～シの項目について、調査・記入すること。

ア 増収実績

- イ 提案件数
- ウ 懲戒処分等
- エ 遅刻・早退
- オ 突発休
- カ 原簿（丙）
- キ 61年度期末手当実績
- ク 評価－5段階評価
 - (ア) 仕事の成果はどうか
 - (イ) 業務遂行に必要な知識はあるか
 - (ウ) 業務遂行に必要な技能はあるか
 - (エ) 業務に対する意欲はあるか
 - (オ) 執務態度、言葉づかい、服装はどうか
 - (カ) 管理者の指示・命令に従うか
 - (キ) 企業人として自覚はあるか
 - (ク) 規律ある行動をとっているか
 - (ケ) コスト意識はあるか
 - (コ) 増収はあるか
- ケ 昇給実績（57～61年度）
- コ 小集団活動
- サ 出向及び直営売店
- シ 推薦
 - 上位者 A 是非増率して欲しい
 - B できれば増率して欲しい
 - C 枠があれば増率して欲しい
 - 下位者 X 減率しないようにして欲しい
 - Y 減率して欲しい
 - Z 是非減率して欲しい

(3) 具体的事象欄

評定、勤務成績の判断要素となった具体的事象を記入すること。

- (ウ) そして、前記B4証人は、「成績率調書を現場長に作成するよう求めたことはないと思う。」と証言していながら、現場長であるB5松江駅長は、「昭和62年5月終頃、成績率調書と指導原簿を作成して支店に提出するようにとの書面がきた。成績率調書も作成した。」旨証言している。

してみると、成績率調書の存在、B5証言からして前記B4証言は信用できず、本件夏季手当の成績査定にあたって成績率調書が作成されたということが出来る。

ところで、B5証人は、「成績率調書は、指導原簿（丙）を補う意味で参考的に使った。」と証言し、あくまでも指導原簿（丙）が

査定を中心であったように述べているが、成績率調書の記入内容が指導原簿（丙）よりも詳しいこと、同調書には、順位を記載するようになっていること、増率、減率候補者を記載するようになっていること、成績率調書項目のみに、原簿（丙）を同調書に記載するようになっていること、査定の実務責任者である人事担当課長がその存在を隠そうとしたことからして、かえって、成績率調書を中心として、勤務成績が査定されたのではないかとも思われ、少なくとも被申立人らのいう指導原簿（丙）を中心にして勤務成績が査定されたと認定することはできない。

しかも、当委員会は、指導原簿（丙）、成績率調書を提出するよう被申立人らに求めたが、被申立人らは提出しなかった。

(エ) ところで、被申立人らは、減額支給を受けた41人の上司の作成した、41人の勤務状況に関する陳述書を証拠として提出し、同人らの勤務状況は悪く、労働の質・量において他の従業員と均等でないことは明らかだと主張している。

しかし、陳述書の内容が勤務成績の査定にあたってどのように評価されたかは、前記(ウ)からして全く不明である。従って、他の社員との比較もできない。

陳述書の評価内容をみるに、積極性に欠けるとか、現場秩序を乱すとか、反抗的態度をとるとか、注意・指導に反省しないとか、ややもすれば査定者の主観が入りやすい事項の記載が多く、査定が適正に行われたかどうか疑問がある。また、それらの事項については、単に陳述書並びにB 5 証人及び浜田運転区助役であったB 6 証人の証言だけでは事実として認められるだけの疎明があったとは言えない。

また、陳述書が述べている事実内容についても、例えば、減額支給を受けたA 3 の勤務状況に関する陳述書の昭和62年4月28日の欄の「グループ討議に加わらず、座っていたので注意するが、討議に加わらなかった。」との点のように事実と異なる記載が見られるし、同じくA 4 の同陳述書の同年4月30日の欄の「定期乗車券を紛失したにもかかわらず、上司の指示も受けずに勤務時間が終了したら帰宅した。」との点のように事実とは異なるのではないかと思われる記載も見られる。

なお、国労バッジの件については、同バッジの着用によって、具体的に会社の業務が阻害されたという主張、疎明がないのに、減額査定要素とすることについては疑問がある。

3 結 論

以上2で述べたこと及び会社は本件夏季手当の減額支給後、減額支給を受けた者に対して減額理由をことさらに説明していないこと等を総合すれば、本件夏季手当の減額支給は、国労の存在と活動を嫌悪した会社が、減

額支給を受けた者が国労組合員であることを理由として行った不利益取扱であり、かつ、その不利益取扱によって国労の弱体化を図った支配介入行為であったと認定でき、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

4 救済方法

なお、申立人は、救済方法として会社が昭和62年度夏季手当から減額した金額に年率6分の割合による金額を加算した金額の支払いを求めるが、主文1の救済が相当と考える。

また、申立人は、陳謝文の掲示をも求めるが、主文2の救済で足りるものとする。

さらに、申立人は、米子支社支社長に対しても救済命令を求めるが、会社だけに救済命令を発すれば足りるものとする。

以上の事実認定及び判断に基づき、当委員会は労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条により主文のとおり命令する。

平成3年8月27日

島根県地方労働委員会
会長 安田登 ㊟

(別紙 略)